

19/115/CU9/C1

**POSIZIONE SULLO SCHEMA DI DIRETTIVA RECANTE “MISURE PER  
PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI  
COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”**

*Parere, ai sensi dell'articolo 8, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281*

*Punto 9) O.d.g. Conferenza Unificata*

**La Conferenza nell'esprimere parere favorevole allo schema di direttiva, formula le seguenti osservazioni:**

**SEZIONE I**

**1. Paragrafo 3.1. “Prevenzione e rimozione delle discriminazioni”**

- 1) Nel fare riferimento alle principali normative che prevedono la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni in ambito lavorativo, manca l'importante riferimento all'esplicita previsione di cui all'art. 26 del d.lgs. 198 del 2006 che ha **equiparato le molestie (comma 1) e le molestie sessuali (comma 2) alle discriminazioni**, estendendo così alle stesse la tutela giuridica. si ritiene indispensabile integrare in tal senso l'elenco delle disposizioni, per quanto non esaustivo.
- b) Il testo, pur citando il D.lgs. 198/2006, il D.lgs. 215/2003 e il D.lgs. 216/2003, e pur facendo riferimento a una generica tutela da qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta, omette di indicare le forme di discriminazione espressamente vietate. Anche in ragione della recente “novità” che talune di tali forme di discriminazione rappresentano, quali quella per età, si ritiene utile indicare nel testo della direttiva le forme di discriminazione oggi espressamente vietate per legge dalla normativa nazionale, quali: **sexso, razza o origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale**.

**2. Paragrafo 3.4. Organizzazione del lavoro**

Sia all'interno di questo capo così come in quello successivo, il tema della conciliazione viene trattato come un onere per la PA. Invero, sarebbe utile oltre che corretto evidenziare come politiche di conciliazione siano favorevoli anche per la performance e il benessere organizzativo aziendale.

**3. Paragrafo 3.5. Formazione e diffusione del modello culturale**

- a) Nell'elencazione delle azioni utili, alla lettera b) si fa riferimento all'adozione dei codici etici. Si ritiene invero di estrema importanza promuovere anche l'adozione dei Codici di Condotta (espressamente previsti dai CC.CC.NN.LL.) quali strumenti di autoregolamentazione di cui le PP.AA. si dotano per prevenire e combattere situazioni di discriminazione, molestie e mobbing nei luoghi di lavoro.

- b) Laddove si prevedono moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere, si ritiene di ampliare tali moduli agli stili di comportamento e alle azioni volte a prevenire e contrastare le varie forme di discriminazione e di mobbing.
- c) in merito ai riferimenti alle politiche di conciliazione, vedasi osservazioni al paragrafo precedente.

#### 4. Paragrafo 3.6. Rafforzamento dei CUG

Pur ribadendo che i Comitati Unici di Garanzia hanno compiti propositivi, consultivi e di verifica, si prevede che *“Il Cug svolge un’azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta”*. La previsione, in capo ai CUG, di compiti di intervento diretto, riferito a specifici casi di discriminazione o persecuzione che si siano verificati e siano stati segnalati dalle vittime, costituisce una assoluta novità, e appare esorbitare da quelli che sono i compiti propri del Comitato.

L’azione di tutela svolta dai CUG potrà, difatti, avvenire su di un piano generale, in collaborazione con le figure a ciò deputate, quali, tra le altre, la Consigliera di Fiducia e la Consigliera di Parità; il CUG potrà farsi promotore, ad esempio, della nomina della Consigliera di Fiducia, quale soggetto dedicato alla presa in carico di casi specifici, o promuovere prassi volte a tutelare, anche sotto il profilo della riservatezza, le persone che denuncino situazioni di molestie, discriminazioni o mobbing e ad evitare, in collaborazione con il Responsabile delle Risorse Umane, dell’Ufficio Procedimenti Disciplinari e dell’Anticorruzione, che possano verificarsi ritorsioni nei loro confronti. Certo la presa in carico di singoli e specifici casi di discriminazione o molestie non appare di competenza del CUG.

**Collaborazioni con altri organismi.** La espressa e sola previsione, tra i vari organismi contrattualmente previsti con i quali è possibile e proficuo per il CUG avviare forme di collaborazione, del Responsabile dei processi di inserimenti delle persone con disabilità appare alquanto limitativa. Si ritiene utile indicare almeno gli Organismi di maggior rilievo quali, Consigliera di Fiducia, Consigliera di Parità, OIV, RSPP, Responsabile Risorse Umane, ecc.. In particolare, in tutta la direttiva mancano opportuni riferimenti alla figura della Consigliera di Fiducia, prevista contrattualmente, e a quella della Consigliera di Parità, prevista normativamente.

## **SEZIONE II**

#### 5. Paragrafo 1. Relazione e monitoraggio

È previsto il venir meno del seguente obbligo previsto dalla Direttiva 23.5.2007 in capo alla Direzione del Personale: *“Entro il 20 febbraio di ogni anno la direzione del personale, in collaborazione con il C.P.O., redige una relazione di sintesi delle azioni effettuate nell’anno precedente e di quelle previste per l’anno in corso”*. E viene invece previsto, in sostituzione, l’onere in capo al CUG di predisporre entro il 30 marzo di ciascun anno, collazionando più documenti e informazioni provenienti da varie fonti (Risorse Umane, Rspp,...) una relazione alquanto articolata. Il rischio è di paralizzare, con tale adempimento burocratico, l’attività del CUG che, non disponendo in via certa di risorse strumentali, si vedrebbe costretto a dedicare il proprio tempo anziché allo svolgimento di compiti propri ad attività di competenza dell’amministrazione e non di un organo paritetico quale il CUG. Si nutrono forti dubbi sul fatto che la redazione di tale documento possa risultare efficace per quanto concerne la

valorizzazione e il rafforzamento del Comitato. Si suggerisce di mantenere tale compito, di amministrazione attiva, in capo alle strutture amministrative competenti in materia di personale (nella direttiva indicate come Direzione del Personale) che predisporranno e invierà la relazione in collaborazione col CUG.

In conclusione, pare di riscontrare nello schema di Linee Guida uno sbilanciamento a favore delle tematiche della pari opportunità di genere, della violenza maschile nei confronti delle donne e delle discriminazioni. Tutto ciò a discapito delle altre fondamentali competenze del CUG in materia di benessere organizzativo e disagio organizzativo.

Roma, 20 giugno 2019